

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Disiplin Kerja

##### 1. Pengertian disiplin kerja

Disiplin mencerminkan kemampuan, konsistensi, dan kedewasaan seseorang dalam mematuhi aturan serta ketentuan yang berlaku, menunjukkan tanggung jawab pribadi dalam menjalankan kewajiban sesuai norma yang telah ditetapkan secara sistematis.<sup>3</sup> Hal ini mencakup kepatuhan terhadap aturan formal maupun norma sosial yang berlaku dalam lingkungan tertentu sebagai cerminan tanggung jawab dan kontrol diri seseorang dalam bertindak secara tertib dan konsisten. Disiplin kerja sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, sebab membantu menciptakan keteraturan di lingkungan kerja serta mendorong setiap karyawan untuk lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara lebih efektif dan efisien. Dengan disiplin, lingkungan kerja yang profesional dan produktif dapat terwujud, sebab setiap individu lebih terarah dalam melaksanakan kewajiban mereka secara konsisten. Disiplin kerja berperan penting dalam membangun lingkungan kerja yang nyaman dan produktif, sehingga mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai. Peningkatan

---

<sup>3</sup> Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi 1. (Jember: STAIN Jember Press, 2013).

kinerja tersebut pada akhirnya memberikan kontribusi positif dalam mewujudkan target dan tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien. Disiplin menjadi landasan penting bagi efektivitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Jika disiplin kerja tidak terpelihara dengan baik, maka perusahaan akan menghadapi hambatan dalam mewujudkan target dan tujuan bisnisnya secara maksimal, sehingga efektivitas operasional pun dapat terganggu dan pencapaian kinerja keseluruhan menjadi tidak optimal.

Disiplin kerja menjadi elemen krusial yang memengaruhi pencapaian hasil optimal dalam suatu organisasi atau lembaga.<sup>4</sup> Oleh karena itu, hampir setiap perusahaan menetapkan aturan terkait disiplin, mengingat besarnya peran disiplin dalam memenuhi standar kinerja instansi. Sikap disiplin yang dimiliki oleh seorang karyawan mencerminkan penghargaan, baik sikap positif terhadap diri sendiri dan orang lain di tempat kerja membantu menciptakan suasana kerja yang harmonis, meningkatkan kerjasama tim, dan membangun hubungan kerja yang lebih efektif. Disiplin menjadi indikator tanggung jawab dan integritas individu dalam melaksanakan tugas. Sebagai contoh, ketika seorang pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik tanpa perlu pengawasan langsung dari atasan, hal tersebut menunjukkan kemandirian dan

---

<sup>4</sup> Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

profesionalisme yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan saling menghargai.

Disiplin kerja berfungsi sebagai alat komunikasi manajer kepada karyawan untuk membentuk perilaku yang sesuai. Tujuannya adalah meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan dan norma sosial, serta menumbuhkan kesadaran karyawan akan pentingnya mengikuti aturan yang telah ditetapkan dalam lingkungan kerja secara konsisten.

## 2. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Setiap organisasi tentu memiliki seperangkat aturan dan ketentuan yang wajib ditaati. Tujuannya adalah untuk memandu perilaku karyawan guna mencapai tujuan yang ditetapkan sekaligus bersifat mendidik.

Disiplin kerja terbagi menjadi dua kategori utama, yaitu disiplin preventif yang bertujuan mencegah pelanggaran, dan disiplin korektif yang diterapkan saat terjadi pelanggaran untuk memperbaiki perilaku:

### a. Disiplin preventif

Disiplin preventif bertujuan mendorong karyawan agar secara sadar mematuhi peraturan dan pedoman kerja organisasi, sehingga pelanggaran dapat dicegah sejak awal melalui pembinaan dan pengawasan yang konsisten terhadap perilaku kerja yang diharapkan.

Tindakan ini berfungsi sebagai upaya awal dalam membentuk perilaku kerja yang tertib melalui pemberian motivasi serta arahan, sehingga karyawan terdorong untuk menjalankan tanggung jawabnya sesuai standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Tanggung jawab pemimpin organisasi untuk menciptakan lingkungan yang mendorong penggunaan disiplin preventif.<sup>5</sup>

b. Disiplin korektif

Tujuan dan sasaran dari disiplin korektif adalah membimbing karyawan agar mematuhi kebijakan dan prosedur organisasi. Ketika pegawai kehilangan kedisiplinan, maka akan diberikan sanksi dengan tujuan untuk membantu mereka memperbaiki diri dan kembali pada peraturan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin haruslah bersifat membangun dan positif, bukan suatu tindakan negatif yang bertujuan untuk menghukum perilaku buruk. Tujuan atau sasaran adalah untuk meningkatkan kinerja di masa mendatang dan mencegah timbulnya masalah pada pegawai lainnya, bukan memaksakan tindakan di masa lalu.

---

<sup>5</sup> Lijan poltak sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*, suryani., 2016.

## Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Disiplin membentuk sikap yang menjamin ketaatan individu terhadap aturan serta standar operasional yang telah ditetapkan dalam lingkungan bisnis untuk mendukung keteraturan dan efisiensi kerja. Di lingkungan kerja, disiplin terlihat dari sejauh mana karyawan mengikuti kebijakan perusahaan. Apabila kebijakan perusahaan tidak dipatuhi atau sering dilanggar, karyawan tersebut menunjukkan etos kerja yang kuat. Kedisiplinan di tempat kerja merupakan faktor kunci yang mendukung pelaksanaan tugas karyawan secara maksimal. Disiplin kerja mendorong karyawan menjalankan tugas sesuai aturan dan tanggung jawab, sehingga tujuan perusahaan lebih mudah dicapai melalui peningkatan efektivitas dan produktivitas. Penerapan disiplin yang baik juga menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan teratur, sehingga karyawan termotivasi bekerja lebih optimal dan efisien. Lingkungan kerja yang kondusif ini membantu karyawan mencapai hasil kerja yang maksimal, sekaligus meningkatkan kualitas kinerja secara keseluruhan dalam organisasi atau perusahaan. Dengan demikian, tujuan organisasi atau perusahaan lebih mudah tercapai sesuai target yang telah direncanakan. Disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja setiap individu sekaligus menciptakan suasana kerja yang positif. Hal ini mendorong terciptanya budaya kerja yang mendukung kemajuan bersama di lingkungan kerja, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara lebih

efektif dan efisien.<sup>6</sup> Kedisiplinan kerja memiliki peran krusial dalam menjamin pegawai menjalankan tugasnya dengan maksimal.

Diasumsikan bahwa pemimpin secara langsung memengaruhi sikap dan perilaku karyawannya. Pemimpin mendorong perilaku ini melalui contoh pribadi, lingkungan, kepemimpinan, atau iklim kerja. Agar tercapai disiplin kerja yang maksimal, seorang pemimpin perlu menggunakan pendekatan kepemimpinan yang tepat dan efektif dalam mengelola tim serta membimbing setiap anggota untuk memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan secara konsisten. Disiplin kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti ketaatan terhadap kebijakan organisasi, pengelolaan waktu yang efisien, antusiasme dalam bekerja, serta keseimbangan antara penghasilan yang diterima dan kehadiran pegawai. Mempertimbangkan faktor-faktor tersebut, seorang pemimpin dapat membangun suasana kerja yang lebih teratur dan produktif, sekaligus mendorong pencapaian tujuan organisasi secara optimal melalui pengelolaan yang efektif dan strategis dalam setiap aspek pekerjaan yang dijalankan bersama seluruh anggota tim.<sup>7</sup>

### Indikator disiplin kerja

Terdapat beberapa indikator kedisiplinan kerja karyawan, antara lain:

---

<sup>6</sup> Muh Ishar, Fitriani Latief, and Shandra Bahasoan, pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada bank Negara Indonesia (persero) Tbk. Kantor cabang Utama kota Makassar.

<sup>7</sup> Farikha Astri Fauzia et al., "gambaran dan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan sales force cv. perkasa telkomselindo salatiga" 4, no. 2 (2020).

- a. Pegawai diwajibkan untuk hadir setiap hari di tempat kerja sebelum jam operasional dimulai. Kehadiran biasanya dicatat melalui metode manual, pemindaian sidik jari menggunakan mesin absensi, atau dengan menggunakan kartu kehadiran.
- b. Ketepatan jam kerja, Karyawan wajib mematuhi ketepatan jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan, termasuk hari dan jam kerja, serta tidak melanggar jam istirahat atau terlambat masuk kerja. Mereka juga harus mengikuti jadwal kerja harian yang telah diatur.
- c. Memakai pakaian seragam kerja beserta kartu identitas., Seluruh karyawan diwajibkan untuk mengenakan seragam kerja yang rapi dan sopan sesuai ketentuan perusahaan, serta memakai tanda pengenalan saat bertugas.<sup>8</sup>
- d. Tingkat absensi yang tinggi  
kedisiplinan karyawan dapat diamati melalui Tingkat absensi atau kehadiran karyawan.

---

<sup>8</sup> Invocavit Mathias Daeli, "pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada badan narkotika nasional {BNN} kota medan,"manajemen {2023}: 13.

## **B. Kepuasan kerja**

### **1. Pengertian kepuasan kerja**

Kepuasan kerja menunjukkan sejauh mana seseorang menilai pekerjaannya positif, terutama berdasarkan kesesuaian antara imbalan yang diterima dan harapan mereka atas kompensasi yang dianggap wajar dan adil. Hal ini mencerminkan sejauh mana penghargaan perusahaan memenuhi ekspektasi karyawan dalam pekerjaannya. Persepsi mengenai kesesuaian imbalan ini memengaruhi kenyamanan serta kepuasan individu dalam menjalankan tugasnya di lingkungan kerja, sehingga menjadi faktor penting dalam menilai seberapa nyaman dan puas seseorang saat bekerja di suatu organisasi atau perusahaan tempat ia beraktivitas setiap hari. Kepuasan ini mencerminkan tingkat pemenuhan kebutuhan serta ekspektasi karyawan dalam konteks lingkungan kerja. Kepuasan kerja muncul saat karyawan merasa bahwa penghargaan yang diterima, baik finansial maupun non-finansial, telah memenuhi ekspektasi mereka dalam menjalankan tugas. Perasaan dihargai berperan penting dalam membentuk kepuasan kerja sehari-hari. Ini mencerminkan bagaimana individu menilai pekerjaannya secara subjektif berdasarkan penghargaan yang diterima, sehingga rasa dihargai menjadi faktor utama dalam meningkatkan kenyamanan dan kepuasan dalam melaksanakan

tugas pekerjaan mereka.<sup>9</sup> Kepuasan kerja suatu perilaku yang terkait atau tidak terkait dengan pekerjaan dan kondisi pekerja, baik yang berhubungan terkait atau tidak terkait dengan pekerjaan dan kondisi pekerja.

Kepuasan kerja ialah perasaan positif yang timbul saat seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya melalui pekerjaannya seseorang merasa nyaman dan menghargai pekerjaan yang dilakukannya setiap hari. Hal ini mencerminkan ketertarikan individu terhadap tugas-tugasnya serta persepsi akan nilai dan makna dari pekerjaannya, sehingga menunjukkan sejauh mana seseorang menikmati dan merasa dihargai dalam lingkungan kerja yang dijalannya. Perasaan ini umumnya terlihat dalam semangat kerja yang besar, disiplin yang terjaga, dan hasil kerja yang optimal yang dihasilkan oleh para karyawan di tempat kerja.

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang timbul dari diri seseorang terhadap pekerjaannya, yang tidak dipengaruhi oleh keadaan atau suasana lingkungan kerja. Sikap ini muncul sebagai bentuk penerimaan dan kenyamanan individu dalam menjalankan tugasnya, terlepas dari faktor eksternal di tempat kerja. Sikap ini menggambarkan reaksi emosional yang dirasakan karyawan atas peran dan tanggung jawab

---

<sup>9</sup> Lasty Florie et al., *The Impact of Human Skills on Job Satisfaction and Work Productivity Pengaruh Keterampilan Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Kerja*, n.d.

yang dijalankannya, di mana penilaiannya tidak semata-mata ditentukan oleh faktor luar, melainkan berasal dari persepsi pribadi terhadap pekerjaan itu sendiri. Secara psikologis, kepuasan kerja terbentuk dari interaksi antara harapan dan kekhawatiran individu terhadap tugas serta tanggung jawabnya. Ekspresi dari kepuasan kerja dapat terlihat melalui perasaan bahagia dan rasa puas dalam menjalankan pekerjaan. Dengan demikian, kepuasan kerja mencerminkan keadaan emosional yang kompleks dan menjadi indikator penting dalam menilai kesejahteraan karyawan dalam suatu organisasi. Kepuasan kerja dapat dipahami sebagai sikap individu terhadap berbagai aspek dalam pekerjaannya, seperti hubungan dengan atasan, suasana lingkungan kerja, serta situasi konflik yang mungkin terjadi. Kepuasan kerja meliputi reaksi karyawan terhadap aspek fisik dan psikologis yang mempengaruhi pengalaman kerja mereka. Teks ini menunjukkan persepsi karyawan terhadap beberapa aspek di lingkungan kerja, termasuk suasana kerja, interaksi dengan rekan kerja, dan aturan yang diterapkan dalam perusahaan, yang secara keseluruhan mempengaruhi pandangan mereka terhadap kenyamanan dan kepuasan dalam bekerja di organisasi tersebut. Semua faktor tersebut secara bersama-sama membentuk evaluasi karyawan terhadap pekerjaannya. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat dilihat sebagai hasil dari interaksi berbagai elemen di lingkungan kerja yang mempengaruhi bagaimana

seseorang menilai dan merasakan pekerjaannya secara menyeluruh dalam aktivitas sehari-hari di tempat kerja.

## 2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Kepuasan kerja yang tinggi mencerminkan ciri khas perusahaan yang dikelola secara efektif, di mana faktor utama yang memengaruhinya adalah kepemimpinan yang berkualitas. Hal ini menjadikan kepuasan kerja sebagai isu yang relevan dan penting untuk dikaji, terutama dalam konteks pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dan suasana kerja dalam organisasi. Setiap kepribadian menentukan seberapa kuat aspek kinerja dan kepuasan karyawan memengaruhi kepuasan mereka.<sup>10</sup>

Beberapa hal yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja meliputi berbagai faktor internal maupun eksternal di lingkungan kerja:

- a. Peluang pengembangan diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kompetensi melalui pelatihan serta pembelajaran dari pengalaman kerja, termasuk kesalahan yang terjadi. Hal ini mendorong pertumbuhan profesional dan memberi ruang bagi individu untuk memperbaiki diri menerima kompensasi yang lebih baik yang sejalan dengan model bisnis mereka.

---

<sup>10</sup> Hasibuan, "Pengaruh Komunikasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumatera Barat," *Jurnal Manajemen Bisnis* 10, no. 2 (2021): 24–33.

- b. Keamanan Kerja, Komponen ini mencerminkan pandangan karyawan bahwa keamanan pekerjaan mereka bergantung pada kualitas hasil kerja yang mereka berikan. Saat karyawan merasa aman dalam posisi mereka, mereka cenderung merasakan kepuasan kerja yang tinggi dan memiliki kecenderungan untuk tetap bertahan di perusahaan.
- c. Gaji, Karena setiap karyawan pasti mengharapkan pembayaran dari perusahaan, gaji merupakan faktor penting dalam kepuasan kerja.

### 3. Indikator kepuasan kerja

Indikator kepuasan kerja memiliki peran krusial bagi karyawan karena menunjukkan sejauh mana mereka merasa puas terhadap pekerjaan secara keseluruhan dalam lingkup organisasi. Selain itu, indikator ini juga berfungsi sebagai tolok ukur untuk menilai tingkat kenyamanan, keterlibatan, serta pandangan positif karyawan terhadap suasana kerja. Faktor-faktor tersebut sangat berpengaruh terhadap kualitas kinerja dan produktivitas yang dihasilkan karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Oleh sebab itu, aspek ini sangat penting untuk diperhatikan dalam manajemen tenaga kerja organisasi agar dapat mendukung tercapainya efisiensi dan efektivitas operasional secara maksimal demi kelancaran kegiatan organisasi. Ada beberapa indikator dari kepuasan kerja yaitu:

- a. Pekerjaan memberikan ruang bagi karyawan untuk terlibat dalam tugas-tugas yang menantang, memperoleh pengalaman belajar yang berharga, serta memikul tanggung jawab yang mendorong pengembangan diri dan profesionalisme dalam menjalankan peran mereka di lingkungan kerja.
- b. Saat melaksanakan tugas, indikator yang digunakan menunjukkan adanya kecocokan antara jenis pekerjaan yang dilakukan dengan keterampilan atau kompetensi yang dimiliki oleh individu, sehingga memastikan bahwa setiap pekerjaan dijalankan oleh orang yang memiliki kemampuan sesuai dengan tuntutan pekerjaan tersebut.
- c. Supervisi, Komponennya adalah kepuasan setiap orang terhadap atasannya. Karyawan menginginkan pemimpin yang baik, empati, memberi semangat, dan hangat. Indikator ini terkait dengan taktik dan kepemimpinan manajer.
- d. Rekan kerja yang positif dan kooperatif berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, karena interaksi yang terjalin secara terus-menerus di lingkungan kerja dapat meningkatkan kenyamanan dan semangat dalam menyelesaikan tugas bersama.
- e. Promosi memberikan peluang bagi seseorang untuk berkembang dalam karier, khususnya melalui kenaikan jabatan. Indikatornya mencakup kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk memperoleh

posisi yang lebih tinggi sebagai bentuk pengakuan atas kinerja dan potensinya.<sup>11</sup>

Unsur-unsur yang mempengaruhi kepuasan kerja erat kaitannya dengan kepuasan kerja itu sendiri. Kepuasan atau ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya dapat mengakibatkan hasil kerja yang dapat disebabkan oleh variabel-variabel tersebut. Kemampuan perusahaan dalam menciptakan tempat kerja yang aman akan berdampak signifikan terhadap kesejahteraan karyawannya.<sup>12</sup>

#### 4. Teori kepuasan kerja

Penelitian ini memanfaatkan berbagai teori kepuasan kerja sebagai landasan untuk memahami dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan di suatu organisasi. Teori-teori tersebut membantu menguraikan aspek-aspek penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan.:

##### a. Teori dua factor Herzberg

Kepuasan kerja merupakan reaksi emosional seseorang yang timbul sebagai tanggapan terhadap kondisi, situasi, dan pengalaman yang dialaminya selama menjalankan tugas atau pekerjaannya. Respons

---

<sup>11</sup> Laila Refiana Said, "Analisis Dan Indikator Kepuasan Kerja," *Manajemen Sumber Daya Manusia Prinsip Dasar dan Aplikasi*, no. September (2020): 57-68, <https://www.researchgate.net/publication/344153752>.

<sup>12</sup> Astri Fauzia et al., "gambaran dan faktor-faktor yang memepengaruhi disiplin kerja karyawan sales force cv. perkasa telkomselindo salatiga.

ini utamanya dipengaruhi oleh dua kategori factor, faktor motivasi dan faktor higienis.<sup>13</sup> Factor hygiene adalah gaji/upah, *security* (rasa aman dari pemecatan) dan kondisi fisik di tempat kerja<sup>14</sup>. Di tempat kerja, ada sejumlah faktor eksternal yang jika tidak dipenuhi, menyebabkan ketidakpuasan karyawan. Faktor eksternal yang jika tidak dipenuhi, akan menyebabkan ketidakpuasan karyawan. Motivasi tidak diperlukan jika persyaratan ini terpenuhi. Elemen-elemen ini seperti Aspek-aspek penting yang memengaruhi kepuasan dan motivasi karyawan meliputi gaji, keamanan kerja, kondisi kerja, status, kebijakan bisnis perusahaan, dan **kualitas** lingkungan kerja secara keseluruhan. pengawasan teknis, disebut sebagai faktor ketidakpuasan atau higienis karena setidaknya diperlukan untuk mempertahankan tingkat ketidakpuasan. Saat karyawan mengalami motivasi intrinsik yang tinggi, mereka terdorong untuk memberikan kinerja terbaik di lingkungan kerja. Kondisi ini mendorong mereka menjadi lebih termotivasi, fokus, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan setiap tugas, sehingga berdampak positif pada peningkatan kualitas hasil kerja dan produktivitas secara keseluruhan di lingkungan pekerjaan. Pekerjaan belum terbukti memberikan tingkat kepuasan yang tinggi jika

---

<sup>13</sup> Tryana Pipit Mulyah, Dyah Aminatun, Sukma Septian Nasution, Tommy Hastomo, Setiana Sri Wahyuni Sitepu, " *Journal GEEJ* 7, no. 2 (2020).

<sup>14</sup> Stefano Calicchio, *Abraham Maslow, Dari Hierarkikebutuhan Hingga Pemenuhan Diri*, 2023.

persyaratan ini tidak terpenuhi. Elemen-elemen ini yang meliputi prestasi, pengakuan, akuntabilitas, dan tugas itu sendiri disebut sebagai motivator atau faktor kepuasan.<sup>15</sup>

Teori yang membahas mengenai disiplin kerja dan kepuasan kerja adalah teori Robert L. Mathis yang mengidentifikasi fakto-faktor yang memengaruhi kinerja, Disiplin kerja merupakan faktor krusial yang berfungsi sebagai penentu dalam upaya membentuk kesadaran dan perilaku karyawan. Tujuannya adalah untuk menjamin bahwa setiap anggota organisasi mematuhi aturan yang berlaku, sehingga tercipta lingkungan kerja yang tertib, terorganisir, dan mendukung peningkatan produktivitas secara keseluruhan. Hal ini penting guna menjaga stabilitas operasional dan efektivitas kinerja dalam organisasi tersebut.<sup>16</sup>

##### 5. Penelitian terdahulu

Adapun penelitian terdahulu dalam penelitian ini adalah

**Table 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Hasil Penelitian
1.	(Janny Adriani Djaria, dan	PENGARUH KEDISIPLINAN	Kedisiplinan secara khusus terbukti

<sup>15</sup> "Https://Accounting.Binus.Ac.Id/Category/Articles/" (n.d.).

<sup>16</sup> Adetia Azmi Tanjung and MHD. Andi Rasyid, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Efarina Tv," *Jurnal Manajemen Ekonomi dan Bisnis* 2, no. 1 (2023): 49-59.

	<p>Firdaus Sitepu)</p>	<p>TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI (STUDI PEGAWAI POLITEKNIK ILMU PELAYARAN SEMARANG)</p>	<p>berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan di lingkungan organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja (Y1). Oleh karena itu, hipotesis (H) yang menyatakan bahwa Dengan demikian, hasil analisis menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan “kedisiplinan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja” dapat diterima, sebab terdapat hubungan yang signifikan antara</p>
--	----------------------------	---	--

			<p>kedisiplinan dan tingkat kepuasan kerja dalam lingkungan organisasi berdasarkan data yang telah dianalisis secara sistematis.</p>
2.	<p>Tiyan Widiyanto, dan Rianti Setyawasih</p>	<p>Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan</p>	<p>Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa kompensasi serta disiplin kerja memiliki peran signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT Pos Indonesia (Persero). Dengan kata lain, ketika</p>

			<p>perusahaan mampu memberikan sistem kompensasi yang optimal dan menerapkan disiplin kerja secara efektif, maka tingkat kepuasan kerja karyawan cenderung meningkat. Elemen-elemen tersebut saling berkaitan dalam membentuk suasana kerja yang kondusif, sehingga mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka secara optimal demi memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan. Kedua faktor tersebut saling</p>
--	--	--	--

			berkaitan dan secara signifikan mempengaruhi kenyamanan serta kepuasan karyawan dalam menjalankan tugasnya sehari-hari di perusahaan tersebut.
--	--	--	--

Penelitian ini berbeda dari studi sebelumnya karena secara khusus menyoroti kantor Badan Narkotika Nasional Kabupaten Tana Toraja, dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini memusatkan perhatian pada variabel disiplin dan kepuasan kerja, dengan tujuan menganalisis keterkaitan serta pengaruh keduanya secara lebih mendalam dalam konteks organisasi yang diteliti. Pendekatan ini membantu memahami dinamika internal yang memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Sedangkan penelitian di atas menggunakan variable yaitu kompensasi, motivasi, kinerja.

#### 6. Kerangka berpikir

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Badan Narkotika Nasional Kabupaten

Tana Toraja. Disiplin kerja berperan sebagai variabel bebas, sedangkan kepuasan kerja sebagai variabel terikat. Studi ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kedisiplinan pegawai berkontribusi dalam meningkatkan kepuasan kerja, khususnya dalam mendukung pelaksanaan tugas mereka di lingkungan instansi, sehingga diharapkan hasilnya dapat menjadi acuan untuk peningkatan kinerja. Dengan pendekatan tersebut, diharapkan hasil penelitian mampu menunjukkan pentingnya penerapan disiplin kerja dalam menciptakan suasana kerja yang optimal, produktif, dan berkelanjutan bagi pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya. Fokus utama studi ini adalah untuk mengeksplorasi hubungan serta dampak yang ditimbulkan oleh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja, sekaligus menganalisis keterkaitan fungsional antara kedua variabel secara kuantitatif dengan pendekatan yang sistematis dan terukur dalam lingkungan organisasi pemerintahan. Fokus utama penelitian adalah menganalisis sejauh mana disiplin kerja memengaruhi kepuasan kerja pegawai, sehingga memberikan gambaran mengenai hubungan antar variabel yang diteliti dalam konteks organisasi pemerintahan tersebut.

Pengertian atau unsur-unsur yang berhubungan dengan disiplin dijelaskan oleh variabel  $x$ , dan pengertian serta unsur-unsur yang berhubungan dengan kepuasan kerja dijelaskan oleh variabel  $y$ . Disiplin kerja merupakan bentuk sikap, perilaku, dan tindakan karyawan dalam

menaati aturan serta norma yang berlaku di tempat kerja, baik secara resmi maupun tidak resmi. Kepatuhan ini bertujuan untuk menjaga keteraturan dan ketertiban agar tugas dan tanggung jawab dapat dijalankan dengan baik dan teratur.<sup>17</sup>

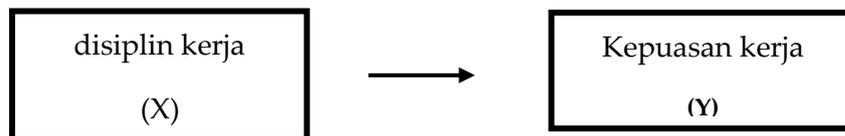
Terdapat keterkaitan yang berarti antara tingkat kedisiplinan dalam bekerja dengan tingkat kepuasan karyawan. Penerapan disiplin kerja secara konsisten membantu membangun suasana kerja yang nyaman dan positif. Lingkungan kerja yang kondusif membantu menciptakan suasana nyaman bagi karyawan dalam menjalankan tugas, sehingga produktivitas meningkat. Selain itu, hubungan antar rekan kerja menjadi lebih harmonis dan saling mendukung, yang pada akhirnya mempermudah pencapaian target serta tujuan organisasi secara maksimal dan efektif. Peningkatan kepuasan tersebut kemudian berdampak positif terhadap sikap karyawan, termasuk semangat kerja dan peningkatan produktivitas. Disiplin kerja tidak sekadar alat pengendalian, melainkan unsur penting yang membentuk perilaku kerja positif serta berperan dalam meningkatkan pencapaian kinerja organisasi secara menyeluruh. Disiplin kerja yang diterapkan secara baik berperan penting dalam membangun suasana kerja yang lebih produktif, sehingga mendorong pencapaian tujuan organisasi dengan lebih optimal dan efisien sesuai dengan target yang telah

---

<sup>17</sup> SUGIYONO, *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF DAN R & D* (BANDUNG: BANDUNG, ALFABETA, 2008).

direncanakan. Sebaliknya, kurangnya disiplin justru bisa menurunkan kepuasan kerja karyawan.

Kerangka berpikir teoritis menggambarkan keterkaitan antara variabel-variabel yang menjadi fokus penelitian. Melalui kerangka ini, peneliti menjelaskan secara sistematis hubungan antar variabel yang diteliti untuk mendukung analisis dan pemahaman terhadap permasalahan yang dikaji dalam penelitian kuantitatif. Berikut berikut penjelasannyakerangka konseptual penelitian ini :konseptualkerangka penelitian :



Keterangan:

X=Variabel Independen (Disiplin kerja)

Y=Variabel Dependen (Kepuasan Kerja)

## 7. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah asumsi awal yang disusun peneliti sebagai jawaban sementara atas pertanyaan atau masalah penelitian yang sedang dikaji. Pernyataan ini membantu peneliti dalam mengarahkan proses analisis sebelum diperoleh hasil akhir yang valid melalui pengumpulan dan pengolahan data yang relevan. Dugaan ini belum tentu benar, sehingga perlu diuji lebih lanjut melalui proses pengumpulan data secara

menyeluruh, sistematis, dan objektif. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, peneliti menganalisis data untuk mengevaluasi kebenaran hipotesis yang telah diajukan. Keputusan menerima atau menolak hipotesis tersebut didasarkan pada hasil temuan empiris yang diperoleh selama proses penelitian berlangsung, sehingga hasilnya bersifat objektif dan terukur secara statistik. Proses ini bertujuan memperoleh kesimpulan yang sah secara ilmiah serta memperkuat keabsahan hasil penelitian, sehingga temuan yang dihasilkan dapat dipertanggungjawabkan secara akademis dan metodologis. Dengan demikian, hipotesis berfungsi sebagai pedoman awal dalam pelaksanaan penelitian kuantitatif. Penelitian ini mengajukan sebuah hipotesis utama yang menjadi dasar dalam proses analisis dan pengujian data:

- a. Hipotesis nol ( $H_0$ ) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berdampak positif maupun signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan yang bekerja di Badan Narkotika Nasional (BNN) Kabupaten Tana Toraja. Dengan kata lain, disiplin kerja dianggap tidak memiliki hubungan langsung ataupun pengaruh nyata terhadap kepuasan kerja pegawai di instansi tersebut. Dengan kata lain, tingkat disiplin kerja pegawai dianggap tidak berkaitan secara berarti dengan tingkat kepuasan kerja mereka di instansi tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki

pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di instansi tersebut. Baik peningkatan maupun penurunan disiplin kerja tidak menyebabkan perubahan berarti dalam tingkat kepuasan kerja karyawan. Analisis data tidak menemukan adanya hubungan yang nyata secara statistik antara kedua variabel yang diteliti. Dengan demikian, disiplin kerja tidak dapat dianggap sebagai faktor utama yang memengaruhi atau menentukan tingkat kepuasan kerja pegawai dalam konteks penelitian ini, karena variabel tersebut tidak memberikan kontribusi besar terhadap perubahan kepuasan kerja yang terjadi. Pengujian hipotesis membuktikan bahwa disiplin kerja tidak secara langsung memengaruhi tingkat kepuasan kerja di organisasi yang menjadi objek penelitian ini. Dengan demikian, faktor disiplin kerja bukanlah penentu utama dalam membentuk kepuasan kerja pegawai pada organisasi tersebut sesuai hasil penelitian.

- b. Hipotesis Alternatif ( $H_a$ ) menyatakan bahwa disiplin kerja pegawai Badan Narkotika Nasional (BNN) Kabupaten Tana Toraja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.